BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 136

1 juli

2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland.

Regeling aanstelling in algemene dienst WerkSaam Westfriesland

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. medewerker: de ambtenaar in de zin van de CAR

b. passende functie: een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden, kennis vaardigheden en vooruitzichten kan vervullen. Onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten kunnen worden verstaan: interesse, gezondheid, opleiding, scholing en salarispositie.

Artikel 2. Inzetbaarheid

Medewerkers in algemene dienst zijn in principe inzetbaar binnen de gehele organisatie op passende structurele en -tijdelijke functies en op projecten met passende werkzaamheden.

Artikel 3. Termijnen

1. Nieuw in dienst tredende medewerkers en zittende medewerkers waarvan de functiegebonden aanstelling per 1 januari 2015 van rechtswege wordt omgezet in een aanstelling in algemene dienst, worden voor een periode van ongeveer 5 jaar in de functie geplaatst waarop ze respectievelijk hebben gesolliciteerd of die ze op de dag voor omzetting vervulden.
2. De termijn wordt telkens automatisch met één jaar verlengd, indien de medewerker voor of met het aflopen van de termijn niet in een andere functie is geplaatst of ingeval er geen nieuwe afspraken zijn gemaakt over de termijn van voortzetting/verlenging van de plaatsing in de huidige functie.

Artikel 4. Inzetbaarheid en ontwikkeling

1. Jaarlijks worden gesprekken gevoerd over de inzetbaarheid van de medewerker binnen WerkSaam.
2. Leidinggevende en medewerker maken jaarlijks concrete afspraken over ontwikkeling en opleiding gericht op inzetbaarheid in de huidige functie (effectiviteit) of op doorstroom naar een andere passende functie. De leidinggevende houdt bij het maken van de afspraken over ontwikkeling, opleiding of doorstroming, voor zover relevant, rekening met de persoonlijke situatie van de medewerker (leeftijd, gezondheid, gezinssituatie enz.). De leidinggevende faciliteert de medewerker in het realiseren van de afspraken over opleiding en ontwikkeling.
3. De medewerker kan in het kader van mobiliteit (doorstroom ten bate van blijvende inzetbaarheid en effectiviteit) niet worden verplicht een hem/haar aangeboden passende functie te accepteren. De medewerker behoort een weigering te beargumenteren.

Artikel 5. Ondersteuning

1. Medewerkers die zich willen oriënteren op een vervolgfunctie, worden in de gelegenheid gesteld een loopbaantest of een ontwikkeling assessment af te leggen.
2. De afdeling P&O ondersteunt de leidinggevende en de medewerker bij het opstellen en het realiseren van een loopbaanplan.

Artikel 6. Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling aanstelling in Algemene Dienst" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

Artikel 7. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin (de toepassing van) deze regeling voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt, kan het Bestuur van deze regeling afwijken.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van 7 januari 2015.

De secretaris, M. Olierook

De voorzitter, A.J. de Jong